

Comunicación de Medidas Extraordinarias COVID 19

Circular informativa nº8. Medidas de carácter Laboral. Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (ERTE).

En Las Palmas de Gran Canaria a 19 de marzo de 2020.

Estimados Asociados:

Con fecha 18 de marzo de 2020 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto Ley dictado por el Gobierno en el día de ayer, por el cual se establecen una serie de medidas con el objetivo de paliar las consecuencias económicas y sociales que se producirán como causa del brote de COVID-19 producido en España en las últimas semanas.

La mayor parte de las medidas cuentan con un período de vigencia de un mes desde la declaración del estado de alarma, 14 de marzo de 2020, si bien, del mismo modo, la mayoría de estas medidas admiten una prórroga “hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma”.

A continuación, procedemos a exponer las principales medidas que consideramos pueden resultar de tu especial interés.

1. MEDIDAS DE CARÁCTER LABORAL.

En primer lugar, se ha de señalar que el Real Decreto recalca el hecho de que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral, previstas en el presente Real Decreto, **estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

1.1. Carácter preferente del trabajo a distancia (artículo 5):

Se establecerán, cuando sea posible, sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas se aplicarán con prioridad sobre la cesación temporal o la reducción de la actividad.

En este sentido, el Real Decreto recoge la creación del denominado “Plan Acelera” cuyo objetivo es proporcionar a las PYMES medidas de apoyo para acelerar el proceso de digitalización de las mismas desde el asesoramiento y la formación.

1.2. Adaptación al horario y reducción de la jornada (artículo 6):

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Se entenderá que dichas circunstancias concurren en los siguientes casos:

- ✓ Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas previamente que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- ✓ Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.



femepa

FEDERACIÓN PROVINCIAL
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL
Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS

www.femepa.es

Miembro de: CCE, CREM, CONFEMETAL, CEOE

- ✓ Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

La adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, tales como: cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones o cambio en la forma de prestación del trabajo así como cualquier otro cambio en de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas.

Se establece asimismo el derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo para aquellas personas trabajadoras para quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad.

1.3. Suspensión de contratos y reducción de jornada por causas de fuerza mayor (artículo 22):

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor y cumplirán el siguiente procedimiento:

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, la correspondiente documentación acreditativa. Esta comunicación deberá dirigirse a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
2. La existencia de causa mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas afectadas.
3. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda de la fuerza mayor alegada.
4. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días. En caso de falta de respuesta, operará el silencio administrativo positivo.

1.4. Suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (artículo 23):

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión del contrato o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID19, se aplicarán una serie de especialidades en relación con el procedimiento recogido en la normativa respecto de los **Expedientes de Regulación de Empleo** con la finalidad de agilizarlo y facilitarlos. En concreto, se establecen las siguientes especialidades:

- Si no hay representación legal de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por los sindicatos más representativos del sector y legitimados para la negociación colectiva provincial (en las Palmas CCOO y UGT).
- Si no se constituye esta comisión, 3 trabajadores de la empresa elegidos según el artículo 41.4 el Estatuto de los trabajadores (elegidos democráticamente entre los trabajadores, y en el caso de afectar a más de un centro de trabajo de la empresa,



femepa

FEDERACIÓN PROVINCIAL
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL
Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS

www.femepa.es

Miembro de: CCE, CREM, CONFEMETAL, CEOE

elegidos entre los miembros designados en cada uno de los centros de trabajo, en proporción al número de trabajadores que representen.

- Plazo de constitución de las comisiones: improrrogable de 5 días.
- Período de consultas: máximo 7 días.
- Informe de la ITSS potestativo, plazo improrrogable de 7 días desde su solicitud.
- Aplica igualmente lo comentado a los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

1.5. Exoneración a las empresas del abono de la aportación empresarial.

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, se exonerará a la empresa del abono de a aportación empresarial de las cuotas de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el periodo de suspensión de los contratos o la reducción de jornada autorizado en base a dicha causa. Respecto a esta medida se debe diferenciar:

- Cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación alcanzará el 100% de la aportación empresarial.
- Cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Esta exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. Otros aspectos:

- Sin efectos para el trabajador, que sigue cotizando el 100%.
- Procedimiento: a instancia del empresario a la Tesorería General de la Seguridad Social, previa comunicación identificando a los trabajadores y el periodo de suspensión o reducción de jornada
- Para la exoneración de las cuotas empresariales, simple verificación de que el SEPE procede al reconocimiento de la prestación por desempleo por el periodo de que se trate.

Asimismo, adjunta a la presente circular se ofrece la guía elaborada por el Gobierno de Canarias para la tramitación de las medidas contempladas y expuestas en esta circular.

Esperando que esta información sea de utilidad, te recordamos que para cualquier duda o consulta **tienes a tu disposición a tu gestor técnico asignado en FEMEPA. Seguiremos trabajando para informarte de todas las novedades propias de estos momentos.**

Por último, en la campaña de llamadas que iniciaremos al envío de esta circular se consultará sobre el interés de la empresa en adoptar alguna de las medidas aquí planteadas, a fin de que puedan hacer uso de los servicios de asesoramiento jurídico y técnico de FEMEPA.

Atentamente,

Juan Carlos Betancor García
Secretario General de FEMEPA



femepa

FEDERACIÓN PROVINCIAL
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL
Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS

www.femepa.es

Miembro de: CCE, CREM, CONFEMETAL, CEOE